Assistant-Juridique.fr

2015

Licenciement pour faute : mode d'emploi

Assistant-juridique.fr

Sommaire

Etape 1 : Vérifier que les faits reprochés sont bien établis 6

A) Les modes de preuve admis 6

1) Les attestations 6

a) Auteur de l'attestation 6

b) Mentions obligatoires 6

2) Les constats d'huissier 7

a) Procédure à suivre 7

b) Modalités du constat 7

B) Les limites à respecter 7

1) L'absence d'atteinte à la vie privée 7

2) L'information préalable des salariés 8

Etape 2 : Vérifier que les faits reprochés ne sont pas prescrits 9

A) Point de départ du délai de deux mois 9

B) Fin du délai de deux mois 9

Etape 3 : Vérifier que le salarié n'est pas protégé contre le licenciement 10

A) La femme enceinte 10

1) Avant le congé de maternité 10

2) Pendant le congé de maternité 10

3) A l'issue du congé de maternité 10

B) Le père ou le second parent lors de la naissance 10

C) Les parents lors du congé d'adoption 11

1) Avant le congé d'adoption 11

2) Pendant le congé d'adoption 11

3) A l'issue du congé d'adoption 11

Etape 3 : Engager des poursuites pénales (facultatif) 12

A) Comment engager des poursuites pénales contre un salarié ? 12

L'usage de ce document est strictement lié aux droits d'utilisation que vous avez souscrits. Toute copie ou diffusion non autorisée à des tiers n'ayant pas souscrit une licence d'utilisation constitue une atteinte au droit de propriété intellectuelle et donnerait lieu à des poursuites judiciaires.

B) Quelle est la conséquence des poursuites pénales sur le délai de prescription ? 12

Etape 4 : Notifier une mise à pied conservatoire (facultatif) 13

A) En quoi consiste une mise à pied conservatoire ? 13

B) Dans quels cas pouvez-vous prononcer une mise à pied conservatoire ? 13

C) Comment notifier une mise à pied conservatoire ? 13

D) Que doit contenir la lettre de mise à pied conservatoire ? 14

E) Comment articuler mise à pied conservatoire et procédure de licenciement ? 15

F) Quelles sont les conséquences de la mise à pied conservatoire sur le paiement du salaire ? 15

Etape 5 : Convoquer le salarié à un entretien préalable 16

A) Que doit contenir la lettre de convocation ? 16

B) Comment le salarié doit-il être convoqué ? 17

C) Que faire si le salarié n'a pas reçu de convocation ? 17

D) Une convocation notifiée par huissier est-elle valable ? 18

E) Que se passe-t-il si le salarié ne va pas chercher la convocation ? 18

F) A quelle date peut avoir lieu l'entretien préalable ? 18

G) L'entretien préalable peut-il avoir lieu pendant des congés payés ? 18

H) L'entretien préalable peut-il avoir lieu pendant un arrêt de travail ? 19

I) Le salarié peut-il demander le report de l'entretien préalable ? 19

J) Le salarié peut-il ne pas assister à l'entretien préalable ? 19

K) Qui doit prendre en charge les frais de déplacement ? 20

L) Par qui et comment le salarié peut-il se faire assister ? 20

M) Le salarié peut-il se faire remplacer par une autre personne ? 20

N) Le salarié peut-il se faire accompagner par un avocat ? 20

O) Pouvez-vous régulariser la procédure si vous n'avez pas respecté les règles de l'entretien préalable ? 21

L'usage de ce document est strictement lié aux droits d'utilisation que vous avez souscrits. Toute copie ou diffusion non autorisée à des tiers n'ayant pas souscrit une licence d'utilisation constitue une atteinte au droit de propriété intellectuelle et donnerait lieu à des poursuites judiciaires.

Etape 6 : Réaliser l'entretien préalable de licenciement 22

A) L'employeur peut-il se faire assister au cours de l'entretien préalable ? 22

B) Que faut-il préciser au salarié au cours de l'entretien ? 22

C) Devez-vous laisser le salarié s'exprimer ? 22

D) Est-il possible d'enregistrer l'entretien préalable ? 23

E) Pouvez-vous prononcer le licenciement durant l'entretien préalable ? 23

F) L'entretien doit-il nécessairement se dérouler face à face ? 23

Etape 7 : Laisser passer le délai de réflexion 24

A) Dans quel délai minimal pouvez-vous notifier au salarié votre décision de le licencier ? 24

B) Existe-il un délai maximal pour notifier un licenciement après l'entretien préalable ? 24

Etape 9 : Notifier le licenciement pour faute 26

A) Pouvez-vous fonder le licenciement sur des faits intervenus après l'entretien préalable ? 26

B) Le licenciement peut-il être fondé sur des motifs non abordés au cours de l'entretien ? 26

C) Le licenciement doit-il être notifié par lettre recommandée ? 26

D) Que doit contenir la lettre de licenciement ? 26

E) Si des motifs ont été précisés dans des courriers antérieurs, doivent-ils nécessairement être répétés dans la lettre de licenciement ? 28

F) Jusqu'où l'employeur devez-vous aller dans la précision de l'énoncée des motifs ? 29

G) La lettre de licenciement peut-elle contenir plusieurs motifs de licenciement ? 31

H) La lettre de licenciement doit-elle obligatoirement être signée par l'employeur ? 31

I) L'employeur peut-il se raviser et annuler le licenciement ? 31

Etape 9 : Attendre la fin du préavis de licenciement 32

A) Dans quels cas un délai de préavis doit-il être respecté ? 32

1) Licenciement pour faute simple 32

a) Dispense de préavis à l'initiative de l'employeur 32

L'usage de ce document est strictement lié aux droits d'utilisation que vous avez souscrits. Toute copie ou diffusion non autorisée à des tiers n'ayant pas souscrit une licence d'utilisation constitue une atteinte au droit de propriété intellectuelle et donnerait lieu à des poursuites judiciaires.

b) Dispense de préavis à la demande du salarié 32
2) Licenciement pour faute grave ou lourde 32
B) Quelle est la durée de préavis de licenciement ? 32
1) Si le salarié est en congés 33
2) Si le salarié est victime d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle 33
3) Si le salarié est victime d'un accident ou d'une maladie non professionnelle 33
C) Quel est le point de départ du délai de préavis ? 34
D) Comment se déroule le préavis de licenciement ? 34
1) Le salarié conserve ses conditions de travail habituelles 34
2) Vous pouvez toujours changer les conditions de travail du salarié 34
3) Le salarié continue d'acquérir des droits à congés ou des RTT 35
4) Le salarié peut prendre des congés payés avec votre accord 35
5) Les nouvelles fautes commises par le salarié peuvent être sanctionnées 35
a) En cas de faute simple 35
b) En cas de faute grave 36
c) En cas de faute lourde 36
E) Que faire si le salarié ne respecte pas son préavis ? 36
F) En cas de dispense de préavis, quand verser l'indemnité compensatrice ? 37

Etape 10 : Remettre au salarié son solde de tout compte et les autres documents de fin de contrat 38

A) Le certificat de travail 38
1) Que doit contenir le certificat de travail ? 38
2) Quand le certificat de travail doit-il être remis ? 38
B) L'attestation destinée au Pôle Emploi 38
C) Le reçu pour solde de tout compte 39
1) Que doit contenir le solde de tout compte ? 39
2) Quand le solde de tout compte doit-il être remis ? 39

L'usage de ce document est strictement lié aux droits d'utilisation que vous avez souscrits. Toute copie ou diffusion non autorisée à des tiers n'ayant pas souscrit une licence d'utilisation constitue une atteinte au droit de propriété intellectuelle et donnerait lieu à des poursuites judiciaires.

Étape 1 : Vérifier que les faits reprochés sont bien établis

A) Les modes de preuve admis

Il est important de collecter le maximum d'informations. En cas de litige, vous devrez en effet démontrer qu'une faute a bien été commise, d'une part, et qu'elle est imputable au salarié licencié, d'autre part.

Vous avez la possibilité d'utiliser tous les modes de preuve que vous souhaitez, tant que vous ne portez pas atteinte à la vie privée du salarié. De même, si vous vous basez sur un dispositif de surveillance pour prouver une faute, les salariés et les représentants du personnel doivent avoir été préalablement informés de sa mise en place.

Sont ainsi admis comme modes de preuve :

- les documents internes à l'entreprise ;
- les échanges de lettres ou d'e-mails d'ordre professionnel tels que les plaintes de client ;
- les attestations ;
- les constats d'huissier ...

1) Les attestations

L'attestation est un écrit rédigé de la main du témoin dans lequel il relate des faits auxquels il a assistés et qui peut être présenté en justice.

a) Auteur de l'attestation

En cas de litige, vous pourrez fournir au juge des attestations rédigées :

- soit, par des personnes de votre entreprise, par exemple des salariés témoignant de l'attitude fautive d'un collègue (cass. soc. 5 mai 2010, n° 09-40737) ou le responsable des ressources humaines, même si celui-ci vous représente dans la procédure de licenciement (cass. soc. 23 octobre 2013, n° 12-22342) ;
- soit, par des personnes extérieures à l'entreprise. Par exemple, vous pouvez demander à des clients d'un magasin d'attester des erreurs commises par une caissière (CA Grenoble 14 octobre 2002, RG n° 01/01679). Une attestation établie par la personne extérieure à l'entreprise qui a assisté le salarié lors de son entretien préalable est également un moyen de preuve recevable devant les prud'hommes (Cass. soc., 27 mars 2001, n°98-44.666).

En revanche, une attestation rédigée par les représentants légaux de l'entreprise ne constitue pas une preuve suffisante, car cela revient pour l'employeur à se fournir une preuve à lui-même (cass. soc. 11 mai 1999, n° 97-41245).

b) Mentions obligatoires

L'article 202 du Code de Procédure civile précise que, pour être valable, l'attestation de témoin doit :

- être écrite, datée et signée de la main de son auteur ;
- mentionner les nom, prénoms, date et lieu de naissance, demeure et profession de son auteur ainsi que, s'il y a lieu, son lien de parenté ou d'alliance avec les parties (ex : frère, sœur, parent, cousin…), de subordination à leur égard (ex : ancien employeur, supérieur hiérarchique), de collaboration ou de communauté d'intérêts avec elles (ex : voisin, amie) ;
- indiquer en outre que son auteur a conscience qu'elle est établie en vue de sa production en justice et

L'usage de ce document est strictement lié aux droits d'utilisation que vous avez souscrits. Toute copie ou diffusion non autorisée à des tiers n'ayant pas souscrit une licence d'utilisation constitue une atteinte au droit de propriété intellectuelle et donnerait lieu à des poursuites judiciaires.